



भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खंड (1)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं० 91]
No. 91]

नई दिल्ली, बुधस्वतिवार, मार्च 6, 1997/फाल्गुन 15, 1918
NEW DELHI, THURSDAY, MARCH 6, 1997/PHALGUNA 15, 1918

जल-भूतल परिवहन मंत्रालय

(पत्तन पञ्च)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 6 मार्च, 1997

सा० का० नि० 134 (अ).—केन्द्र सरकार, महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 132 की उपधारा (1) के साथ पठित धारा 124 की उपधारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, मुरगांव पत्तन न्यासी मण्डल द्वारा बनाए गए और इस अधिसूचना के साथ संलग्न अनुसूची में मुरगांव पत्तन न्यास कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) संशोधन विनियम, 1997 का अनुमोदन करती है।

2. उक्त विनियम इस अधिसूचना के सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे।

अनुसूची

महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 124 (1) और (2) के साथ पठित धारा 28 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए मुरगांव पत्तन का न्यासी मण्डल, मुरगांव पत्तन कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील), विनियम, 1964 में और संशोधन करने के लिए निम्नलिखित विनियम बनाता है :—

1. (i) इन विनियमों को मुरगांव पत्तन कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) संशोधन विनियम, 1997 कहा जाएगा।
- (ii) ये उस तारीख से प्रभावी होंगे जिस तारीख को भारत के राजपत्र में सरकारी मंजूरी का प्रकाशन होता है।

2. विनियम-3 में उप-विनियम (3) को हटा दिया जाए और मौजूदा उप-विनियम (4) और (5) को क्रमशः (3) और (4) के रूप में नई संख्या दी जाए।

3. विनियम-6 के उप-विनियम (1) को हटाकर इसके स्थान पर निम्नलिखित को रखा जाए :

विनियम-6 : पदों का वर्गीकरण

मण्डल के अधीन सभी पदों को, मण्डल के साधारण अथवा विशेष आदेश द्वारा, निम्न प्रकार से वर्गीकृत किया जाए :—

- श्रेणी—1 पद
- श्रेणी—2 पद
- श्रेणी—3 पद
- श्रेणी—4 पद

4. विनियम-8 के उप-विनियम (1) के उप-खण्ड (बी) के बाद उप-खण्ड (सी) को सन्निविष्ट किया जाए :

विनियम-8(1)(सी) :

जहां इसके बाद उल्लिखित प्राधिकारी की राय में वह अपने आपको ऐसे कार्यकलापों में लगाया है जो राज्य की सुरक्षा के हित के लिए हानिकारक है।

5. विनियम-8 के मौजूदा उप-विनियम (3) को हटाकर इसके स्थान पर निम्नलिखित को रखा जाए :

विनियम-8(3) : नियुक्ति अधिकारी के आदेश द्वारा किसी कर्मचारी को निलंबित हुआ माना जाएगा :—

(ए) यदि उसे किसी अपराधिक आरोप पर या अन्यथा 48 घण्टे से अधिक अवधि के लिए हिरासत में रोका रखा जाता है :

(बी) किसी अपराध की दोषसिद्धि के मामले में यदि उसे 48 घण्टे से अधिक तक कारावास में रखने का दण्ड दिया जाता है और इस प्रकार के दोषसिद्धि के कारण तत्काल बर्खास्ती, हटाया जाना या अनिवार्य रूप से सेवा-निवृत्ति नहीं की जाती है, तो उसके दोषसिद्धि की तारीख से।

6. विनियम-8 के उप-विनियम (5) के नीचे निम्नलिखित परन्तुक को निविष्ट किया जाए :

“बशर्ते कि इस प्रकार के और पूछताछ के लिए आदेश नहीं दिये जाएंगे जब तक कि इसका इरादा, मामले के गुणावगुण पर न विचार करते हुए पूर्णतः तकनीकी आधार पर न्यायालय द्वारा पारित आदेश की स्थिति का सामना करना है।”

7. विनियम-8 के मौजूदा उप-विनियम (6) को हटाकर इसके स्थान पर निम्नलिखित को रखा जाए :

विनियम-8 (6)

(ए) इस विनियम के तहत किया गया या किया गया हुआ माना गया निलम्बन का आदेश तब तक प्रभावी रहेगा जब तक कि सक्षम प्राधिकारी इसमें कोई संशोधन नहीं करते हैं अथवा रद्द नहीं करते हैं।

(बी) जहां कर्मचारी को निलंबित किया गया है अथवा किया गया माना हुआ है (किसी अनुशासनिक कार्यवाही अथवा अन्यथा के संबंध में) और इस निलंबन के जारी रहने की अवधि में उसके विरुद्ध कोई दूसरा अनुशासनिक कार्यवाही शुरू की गई हो तो उसे निलम्बन में रखने के लिए सक्षम प्राधिकारी, लिखित रूप में कारणों को बताते हुए, निदेश देंगे कि इस प्रकार के सभी या कोई कार्यवाही को समाप्त करने तक कर्मचारी निलम्बन के तहत रहेगा।

(सी) इस विनियम के अंतर्गत किया गया या किया गया हुआ माना गया निलम्बन का आदेश, उस प्राधिकारी द्वारा या उसके अधीन के किसी प्राधिकारी द्वारा जिसके द्वारा यह किया गया है या किया गया हुआ माना गया है, किसी भी समय संशोधन या रद्द किया जा सकता है।

8. विनियम-9 में मौजूदा खण्ड (1) के ऊपर “छोटे दण्ड” उप-शीर्षक को निविष्ट किया जाए और खण्ड (III) के नीचे निम्नलिखित नया खण्ड (III)(ए) को निविष्ट किया जाए :

विनियम-9 (III)(ए)

बिना संघर्षी प्रभाव और उसके पेंशन पर बिना प्रतिकूल प्रभाव डाले तीन वर्ष से अधिक अवधि के लिए वेतन के समयमान में निचले स्तर तक घटती।

8(ए) विनियम-9 मौजूदा खण्ड-4 के ऊपर “बड़े दण्ड” उप-शीर्षक को निविष्ट किया जाए।

9. विनियम-9 में खण्ड (V) के नीचे निम्नलिखित को खण्ड (5) के रूप में सन्निविष्ट किया जाए और मौजूदा खण्ड (5) से (7) को

खण्ड (7) से (9) के रूप में नई संख्या दी जाए :

बड़े दण्ड :

(V) निर्दिष्ट अवधि के लिए वेतन के समयमान में निचले स्तर तक घटती और आगे इस निदेश के साथ कि घटती की इस अवधि के दौरान क्या कर्मचारी वेतन की वृद्धियों को प्राप्त करेगा या नहीं और इस अवधि की समाप्ति के बाद क्या इस घटती का उसके वेतन के भविष्य की वेतनवृद्धि के स्थान पर प्रभाव डालेगा अथवा नहीं।

(VI) निम्न वेतन का समयमान ग्रेड, पद अथवा सेवा में घटती जो साधारण तौर पर कर्मचारी के वेतन का समयमान, ग्रेड, पद अथवा सेवा, जहां से उसकी घटती हुई है में पदोन्नति के लिए अवरोध है, और ग्रेड या पद या सेवा, जहां से कर्मचारी की घटती हुई है पर पुनः स्थापन एवं उस ग्रेड, पद या सेवा में इस प्रकार के पुनः स्थापन पर उसकी वरीयता तथा वेतन की शर्तों के बारे में आगे और निदेशों सहित अथवा रहित :

10. विनियम-9 के उप-विनियम (IX) के बाद निम्नलिखित परन्तुक को सन्निविष्ट किया जाए।

“बशर्ते कि प्रत्येक मामले में जिसमें, सरकारी काम करने अथवा परहेज करने के उद्देश्य या इनाम के रूप में कानूनी पारिश्रमिक से भिन्न किसी प्रकार का इनाम किसी व्यक्ति से स्वीकार करने का आरोप स्थापित होता है तो खण्ड (VIII) या खण्ड (IX) में उल्लिखित शासित को लगाया जाएगा।”

बशर्ते और यह कि किसी अपवादिक मामले में और लिखित रूप में रिकार्ड किए गए विशेष कारणों से कोई दूसरी शासित लगाया जाएगा।”

11. विनियम-11 में, “विनियम-9 की मद” शब्दों के बाद आने वाले “(IV) से (VII)” को हटाकर इनके स्थान पर (IV) से (IX)” रखा जाए।

12. विनियम-11 को मौजूदा उप-विनियम (2) को हटाकर उसके स्थान पर निम्न को रखा जाए :

विनियम-11(2) :—इस विनियम के तहत कर्मचारी के विरुद्ध जहां जांच करना प्रस्तावित है, अनुशासनिक अधिकारी—

(1) कदाचार और दुर्व्यवहार के आरोप के सार को निश्चित और सुस्पष्ट आरोप की मदें :

(2) प्रत्येक आरोप की मदों के समर्थन में कदाचार और दुर्व्यवहार की विवरणी, जिसमें—

(ए) कर्मचारी द्वारा की गई कोई स्वीकृति अथवा अपराध-स्वीकरण सहित सभी संगत तथ्यों की विवरणी :

(बी) दस्तावेजों की सूची और गवाहों की सूची जिसके/जिसके द्वारा आरोप की मदों को बल मिल सकता है, को तैयार करेंगे या तैयार करने की व्यवस्था करेंगे।

13. विनियम-11 के उप-विनियम -2 के नीचे निम्नलिखित को उप-विनियम 2(ए) के रूप में जोड़ा जाए :

विनियम-11 : 2(ए) अनुशासनिक अधिकारी, आरोप की मदें, कदाचार या दुर्व्यवहार के आरोपों की सूची और दस्तावेजों तथा गवाहों की सूची जिसके द्वारा आरोप की मदों को बल मिल सकता है की एक प्रति कर्मचारी को देंगे अथवा देने की व्यवस्था करेंगे और कर्मचारी को अपने बचाव में लिखित विवरणी तथा क्या वह व्यक्तिगत रूप में सुनवाई चाहता है, को नियत समय में कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत करना होगा।

14. मौजूदा विनियम-11 के उप विनियम के स्थान पर निम्नलिखित को रखा जाए :

विनियम-11:(6) जहां अनुशासनिक अधिकारी स्वयं किसी आरोप की मदों की जांच कर रहे हों या इस प्रकार के आरोप के लिए कोई जांच अधिकारी को नियुक्त करते हैं तो यह आदेश द्वारा किया जाए जो जांच अधिकारी की ओर से आरोप की मदों के समर्थन में मामले को प्रस्तुत करने के लिए किसी कर्मचारी को या विधि व्यवसायी को जिसे "प्रस्तुतकर्ता अधिकारी" नाम से जाना जाएगा।

15. मौजूदा विनियम-11 के उप-विनियम (7) के स्थान पर निम्नलिखित को रखा जाए :

विनियम-11(7) : अनुशासनिक अधिकारी, जो जांच अधिकारी नहीं है, जांच अधिकारी को निम्नलिखित भेजेगा :

- (1) आरोप की मदें तथा कदाचार और दुर्व्यवहार के आरोप की विवरणी की प्रति :
- (2) कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत बचाव, यदि कोई हो, की लिखित विवरणी की प्रति:
- (3) उप-विनियम (2) में निर्दिष्ट गवाहों के कथन, यदि कोई हो, की एक प्रति :
- (4) उप-विनियम (2) में निर्दिष्ट दस्तावेजों को कर्मचारी को देने को साबित करने वाला साक्ष्य, और
- (5) "प्रस्तुतकर्ता अधिकारी" की नियुक्ति के आदेश की प्रति।

16. विनियम-11 के उप-विनियम (7) के नीचे उप विनियम-8 से 23 के रूप में निम्नलिखित को सन्निविष्ट किया जाए :

(1) विनियम-11(8) : कर्मचारी को, उस दिन आरोप की मदें और कदाचार एवं दुर्व्यवहार के आरोपों की विवरणी उसके द्वारा प्राप्त समय से दस कार्य दिवसों में, जैसा कि जांच अधिकारी द्वारा इस संबंध में लिखित रूप में नोटिस देता है अथवा किसी और समय के भीतर, जैसा कि जांच अधिकारी अनुमति देता है, वैयक्तिक रूप में जांच अधिकारी के सामने पेश होना होगा।

(2) विनियम-11(9)(ए) : कर्मचारी, इस संबंध में मामले को प्रस्तुत करने के लिए मण्डल के किसी कर्मचारी की सहायता ले सकता है, किन्तु इसके लिए विधि व्यवसायी की सहायता नहीं ले सकता है जब तक कि अनुशासनिक अधिकारी द्वारा नियुक्त प्रस्तुतकर्ता अधिकारी विधि

व्यवसायी नहीं है, अथवा मामले की परिस्थितियों पर विचार करते हुए जब तक अनुशासनिक अधिकारी इस प्रकार की अनुमति नहीं देता है।

(बी) कर्मचारी, अपनी ओर से मामले को पेश करने के लिए मण्डल के किसी सेवा निवृत्त कर्मचारी की सहायता ले सकता है, बशर्ते कि इस संबंध में साधारण या विशेष आदेश द्वारा समय-समय पर मण्डल द्वारा इस प्रकार की शर्तों को विनिर्दिष्ट किया जाता है।

(3) विनियम-11(10) : यदि कर्मचारी अपनी बचाव की लिखित विवरणी में किसी भी आरोप की मद को स्वीकारता नहीं है अथवा बचाव की कोई लिखित विवरणी पेश नहीं किया है और जांच अधिकारी के समक्ष आता है, तो यह अधिकारी उससे पूछ सकता है कि क्या वह दोषी है अथवा अपना बचाव करना चाहता है और यदि वह किसी आरोप की मद का दोषी होने का अभिवचन देता है तो जांच अधिकारी अभिवचन को रिकार्ड करेगा : रिकार्ड पर हस्ताक्षर करेगा तथा इस पर कर्मचारी का हस्ताक्षर प्राप्त करेगा।

(4) विनियम-11(11) : जांच अधिकारी उन आरोपों की मदों के संबंध में जिसे कर्मचारी दोषी होने का अभिवचन देता है, के निष्कर्ष को वापस करेगा।

(5) विनियम-11(12) : जांच अधिकारी, यदि नियत समय के भीतर कर्मचारी उपस्थित नहीं होता है या इनकार करता है या अभिवचन छोड़ देता है, तो प्रस्तुतकर्ता अधिकारी से साक्ष्य, जिसके द्वारा वह आरोप की मदों को साबित करना चाहता है, को पेश करने की मांग करेगा और यह आदेश रिकार्ड करने के बाद तीस दिन से अनधिक बाढ़ की तारीख तक मामले को आस्थगित करेगा कि कर्मचारी अपने बचाव को तैयार करने के लिए :-

- (1) आदेश के पांच दिन के भीतर अथवा जांच अधिकारी द्वारा अनुमत पांच दिन के आगे के समय के भीतर वह उप-विनियम (2) में निर्दिष्ट सूची में विनिर्दिष्ट दस्तावेजों का निरीक्षण करेगा।
- (2) उसकी ओर से परीक्षण की जानेवाली गवाहों की सूची प्रस्तुत करेगा।
- (3) आदेश के दस दिन के भीतर अथवा जांच अधिकारी द्वारा अनुमत 10 दिन के आगे के समय के भीतर, दस्तावेजों, जो मण्डल के स्वामित्व में हैं किन्तु उप-विनियम (2) में निर्दिष्ट सूची में उल्लिखित नहीं हैं, को खोजने अथवा पेश करने का नोटिस देगा।
- (6) विनियम-11(13) : दस्तावेजों की खोज या प्रस्तुति के लिए नोटिस प्राप्त होने पर जांच अधिकारी इसे या इसकी प्रतियों को उस अधिकारी के पास भेजेगा जिसकी अभिरक्षा अथवा स्वामित्व में दस्तावेज रखे गये हैं और मांग पत्र में निर्दिष्ट तारीख तक दस्तावेजों को पेश करने की मांग करेगा :

बशर्ते कि जांच अधिकारी, लिखित रूप में उसके द्वारा दिये गये कारणों से, इस प्रकार के दस्तावेजों की मांग नहीं करेगा यदि उसकी राय में ये दस्तावेज मामले के लिए संगत नहीं हैं।

(7) विनियम-11(14) : उप-विनियम (13) में निर्दिष्ट मांगपत्र की प्राप्ति के बाद प्रत्येक अधिकारी जिनकी अभिरक्षा या स्वामित्व में मांगे गये दस्तावेज हैं, जांच अधिकारी के समक्ष पेश करेंगे :

बशर्ते कि यदि अधिकारी जिसकी अभिरक्षा या स्वामित्व में मांगे गये दस्तावेज हैं, लिखित रूप में दिये जाने वाले कारणों से संतुष्ट है कि सभी या किसी दस्तावेज को पेश करना लोकहित अथवा सरकारी सुरक्षा के हित के विरुद्ध है, तो तदनुसार जांच अधिकारी को इसकी सूचना देगा और इस प्रकार सूचित करने पर जांच अधिकारी इस खबर को कर्मचारी को सूचित करेगा और दस्तावेजों को खोजने या पेश करने के लिए दिए गए मांगपत्र को वापस लेगा।

(8) विनियम-11(15) : जांच के लिए नियत तारीख को मौखिक या दस्तावेजी साक्ष्य, जिसके द्वारा आरोपों की मद्दों का साबित किया जाता है, जांच अधिकारी अथवा उसकी ओर से पेश किया जाएगा। प्रस्तुतकर्ता अधिकारी द्वारा अथवा उसकी ओर से गवाहों की परीक्षा की जाएगी और कर्मचारी द्वारा या उसकी ओर से जिरह की जाएगी। प्रस्तुतकर्ता अधिकारी को अधिकार होगा कि वह जांच अधिकारी की इजाजत के बिना ऐसे मुद्दों पर पुनः परीक्षा कर सकते हैं जिन पर गवाहों की जिरह की गई है, किन्तु नये मुद्दों पर नहीं। जांच अधिकारी भी गवाहों से ऐसे ही प्रश्न कर सकते हैं जिन्हें वे ठीक समझते हैं।

(9) विनियम-11(16) : अनुशासनिक अधिकारी की ओर से मामले को बंद करने से पहले यदि यह जरूरी समझा गया तो जांच अधिकारी अपने स्वविवेक से साक्ष्य को, जो कर्मचारी को दी गई सूची में शामिल नहीं है, पेश करने के लिए प्रस्तुतकर्ता अधिकारी को अनुमति दे सकता है अथवा स्वयं नये साक्ष्य की मांग कर सकता है या किसी भी गवाह को फिर से बुलाकर पुनः परीक्षा कर सकता है और ऐसी स्थिति में कर्मचारी को अधिकार होगा कि वह पेश किये जानेवाले और साक्ष्य की सूची की प्रति मांग सकता है और इस नये साक्ष्य को पेश करने से पहले तीन पूर्ण दिन के लिए जांच की स्थगन की मांग कर सकता है, जिसमें स्थगन का दिन और जिस दिन तक के लिए जांच स्थगन की गई है शामिल नहीं है। जांच अधिकारी इन दस्तावेजों को रिकार्ड पर लेने से पहले इनका निरीक्षण करने का अवसर कर्मचारी को देगा। जांच अधिकारी नये साक्ष्य पेश करने के लिए कर्मचारी को अनुमति देंगे यदि उसकी राय में न्याय के हित में इस प्रकार के साक्ष्य को पेश करना जरूरी है।

(10) विनियम-11(17) : जब अनुशासनिक अधिकारी मामले को समाप्त करते हैं, कर्मचारी को अपने बचाव में मौखिक रूप में या लिखित रूप में जो वह ठीक समझता है, कहना जरूरी है। यदि बचाव का कथन मौखिक रूप में हो तो इसे रिकार्ड किया जाए और कर्मचारी को रिकार्ड पर हस्ताक्षर करना जरूरी है। दोनों दशाओं में नियुक्त प्रस्तुतकर्ता अधिकारी को बचाव के कथन की प्रति, यदि कोई हो, तो दी जाएगी।

(11) विनियम-11(18) : कर्मचारी की ओर से तब साक्ष्य पेश किया जाएगा। कर्मचारी यदि चाहता हो तो वह स्वयं अपनी ओर से परीक्षा कर सकता है। बाद में कर्मचारी द्वारा पेश गवाहों की परीक्षा की जाएगी तथा अनुशासनिक अधिकारी के लिए गवाहों पर लागू प्रावधानों के अनुसार जांच अधिकारी द्वारा गवाहों की जिरह, पुनः परीक्षा और परीक्षा की जा सकती है।

(12) विनियम-11(19) : कर्मचारी द्वारा अपना मामला समाप्त करने के बाद यदि कर्मचारी ने स्वयं परीक्षा नहीं किया है, तो जांच अधिकारी, कर्मचारी के विरुद्ध साक्ष्य में प्रकट होने वाले परिस्थितियों पर उसमें सामान्य प्रश्न पूछेंगे, ताकि उसके विरुद्ध साक्ष्य में प्रकट होनेवाली किसी परिस्थिति के बारे में कर्मचारी स्पष्टीकरण दे सकें।

(13) विनियम-11(20) : जांच अधिकारी, साक्ष्य के पेश करने की समाप्ति के बाद, प्रस्तुतकर्ता अधिकारी यदि नियुक्त किया गया हो और कर्मचारी को सुनने अथवा यदि वे दोनों चाहते हैं तो अपने-अपने संबंधित मामले के लिखित पक्षसार को दायर करने की अनुमति दे सकते हैं।

(14) विनियम-11(21) : कर्मचारी, जिसे आरोपों की मद्दों की प्रति दी गई है, इस प्रयोजन के लिए नियत तारीख से पहले या उस तारीख को लिखित बचाव का विवरण पेश नहीं करता है या जांच अधिकारी के समक्ष स्वयं उपस्थित नहीं होता है या अन्यथा ऐसा नहीं करता है या इस विनियम के प्रावधानों का पालन करने से अस्वीकार करता है, तो जांच अधिकारी एकपक्षीय जांच कर सकता है।

(15) विनियम-11(22) : (ए) जहां विनियम-9 खण्ड (I) से (III) में विनिर्दिष्ट (किन्तु विनियम-9 के खण्ड (IV) से (IX) में विनिर्दिष्ट किसी भी शास्ति को लगाने के लिए सक्षम नहीं है) किसी भी शास्ति को लगाने के लिए सक्षम अनुशासनिक अधिकारी ने आरोप के किसी भी मद्द की स्वयं जांच किया है या कराया है और वह अधिकारी, स्वयं के निष्कर्षों का ध्यान रखते हुए या उसके द्वारा नियुक्त किसी जांच अधिकारी के किसी भी निष्कर्ष का ध्यान रखते हुए, उसकी राय है कि कर्मचारी पर विनियम-9 के खण्ड (IV) से खण्ड (IX) में विनिर्दिष्ट शास्तियों को लगाया जाए, तो वह अधिकारी जांच के रिकार्ड को, अंत में उल्लिखित दण्डों को लगाने के लिए सक्षम अनुशासनिक अधिकारी के पास भेजेगा।

(बी) अनुशासनिक अधिकारी, जिसके पास ये रिकार्ड भेजे गये हैं, रिकार्ड में स्थित साक्ष्य के आधार पर कार्यवाई कर सकता है अथवा यदि उसकी राय है कि न्याय के हित में किसी भी गवाह की अतिरिक्त परीक्षा जरूरी है तो गवाह को फिर से बुलाकर परीक्षा कर सकता है और गवाहों की जिरह और पुनः परीक्षा कर सकता है और इन विनियमों के अनुसार जो ठीक समझा जाए उस शास्ति को कर्मचारी पर लगा सकता है।

(16) विनियम-11(23) : जब कभी जांच अधिकारी, किसी जांच में साक्ष्य के संपूर्ण या किसी भाग की सुनवाई या रिकार्ड करने के बाद इस पर अपने अधिकार क्षेत्र का प्रयोग नहीं कर सकता है और दूसरे एक जांच अधिकारी द्वारा उत्तरवर्ती होगा और उत्तराधिकारी जांच अधिकारी उसके पूर्वाधिकारी द्वारा रिकार्ड किए गए अथवा उसके पूर्वाधिकारी द्वारा आंशिक रूप में रिकार्ड किए गए और स्वयं द्वारा आंशिक रूप में रिकार्ड किए गए साक्ष्य पर कार्यवाई कर सकता है :

बशर्ते कि उत्तराधिकारी जांच अधिकारी की राय है कि न्याय के हित में किन्हीं गवाहों की, जिनका साक्ष्य पहले ही रिकार्ड किया गया है, अतिरिक्त परीक्षा जरूरी है, तो जैसा कि इससे पूर्व प्रावधान किया गया है इस प्रकार के गवाहों को फिर से बुलाकर उनकी परीक्षा, जिरह और पुनः परीक्षा कर सकता है।

(17) मौजूदा विनियम-11 के उप-विनियम-8, 9 और 10 को हटाकर इनके स्थान पर निम्नलिखित को नया उप-विनियम-24 के रूप में रखा जाए :

विनियम-11(24)(I) : जांच समाप्ति के बाद एक रिपोर्ट तैयार की जाए और जिसमें निम्नलिखित शामिल हो :—

- (ए) आरोप की मदें और कदाचार या दुर्व्यवहार के आरोप की विवरणी।
- (बी) प्रत्येक आरोप की मद के बारे में कर्मचारी का बचाव।
- (सी) प्रत्येक आरोप की मद के बारे में साक्ष्य का निर्धारण।
- (डी) प्रत्येक आरोप की मद पर निष्कर्ष और इसके कारण।

बशर्ते कि इस प्रकार के आरोप की मदों पर निष्कर्ष रिकार्ड किए जाएंगे जब तक कि या तो कर्मचारी ने इस प्रकार के आरोप की मदों पर तथ्यों को स्वीकार किया है या इस प्रकार के आरोप की मदों के विरुद्ध स्वयं को बचाव करने के लिए उसे अवसर दिया गया है।

स्पष्टीकरण : यदि जांच अधिकारी की राय में जांच की कार्यवाही ने मूल आरोप की मदों से भिन्न किसी आरोप की मद की स्थापना की है तो इस प्रकार के आरोप की मदों पर वह अपना निष्कर्ष रिकार्ड कर सकता है।

विनियम-11(24)(II) : जांच अधिकारी जहां स्वयं अनुशासनिक अधिकारी नहीं हैं, वह अनुशासनिक अधिकारी को जांच रिकार्डों को भेजेगें जिनमें निम्नलिखित शामिल होंगे :—

- (ए) खण्ड (I) के तहत उसके द्वारा तैयार की गई रिपोर्ट ;
- (बी) कर्मचारी द्वारा पेश लिखित बचाव विवरणी, यदि कोई हो ;
- (सी) जांच के दौरान पेश मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य ;
- (डी) जांच के दौरान प्रस्तुतकर्ता अधिकारी द्वारा या कर्मचारी द्वारा या दोनों द्वारा दायर लिखित पक्षसार, यदि कोई हो ;
- (ई) जांच के संबंध में अनुशासनिक अधिकारी और जांच अधिकारी द्वारा तैयार किये आदेश यदि कोई हो।

18. विनियम-11 के उप-विनियम (II) को उप-विनियम -25 के रूप में नई संख्या दी जाए।

19. विनियम-11 के उप विनियम-12(I) को उप-विनियम-26(I) के रूप में नई संख्या दी जाए और "विनियम-10 की मद संख्या (IV) से (VII) में निर्दिष्ट" शब्दों को हटाकर इनके स्थान पर "विनियम-9 की मद संख्या (IV) से (IX) में निर्दिष्ट" शब्दों को रखा जाए।

20. विनियम-11 के उप-विनियम-12(II) को उप-विनियम-26(II) के रूप में नई संख्या दी जाए।

21. विनियम-11 के उप-विनियम (13) और (14) को क्रमशः उप-विनियम (27) और (28) के रूप में नई संख्या दी जाए।

22. मौजूदा विनियम-12 के उप-विनियम (I) को हटाकर उसके स्थान पर निम्नलिखित को रखा जाए :

विनियम-12(II) : विनियम-11 के उप-विनियम-27 के उपबंधों के अधीन विनियम-9 के खण्ड (I) से (III) में निर्दिष्ट किसी भी दण्ड

को कर्मचारी पर लगाते हुए कोई आदेश सिवाय निम्नलिखित के बाद किया जाए :—

- (ए) कर्मचारी के विरुद्ध की जानेवाली कार्रवाई का प्रस्ताव और कदाचार तथा दुर्व्यवहार के आरोप जिसके आधार पर यह कार्रवाई प्रस्तावित है, को लिखित रूप में कर्मचारी को सूचित करने के बाद तथा प्रस्ताव के विरुद्ध वह जो अभिवेदन देना चाहता है उसके लिए उचित अवसर देने के बाद ;
- (बी) प्रत्येक मामले में, जिसमें अनुशासनिक अधिकारी की राय है कि इस प्रकार की जांच जरूरी है, विनियम-11 के उप-विनियम (2) से (28) में निर्धारित अनुसार जांच करने के बाद ;
- (सी) खण्ड (ए) के तहत कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत अभिवेदन, यदि कोई हो, तथा खण्ड (बी) के तहत जांच की रिकार्ड लेने के बाद इस पर विचार करने के बाद ;
- (डी) कदाचार या दुर्व्यवहार के प्रत्येक आरोप "लांछन" पर निष्कर्ष रिकार्ड करने के बाद ; और
- (ई) केन्द्रीय सरकार से परामर्श करना जहां यह परामर्श जरूरी है के बाद।

23. विनियम-12 के उप-विनियम (I-ए) में "उप-विनियम-2 से 10" के स्थान पर "उप-विनियम-2 से 28" रखा जाए।

24. मौजूदा विनियम-12 के उप-विनियम (2) के खण्ड (II) को हटाकर इसके स्थान पर निम्नलिखित को रखा जाए :

विनियम-12(2)(II) : "उसे दी गई कदाचार या दुर्व्यवहार के आरोप (लांछन) के विवरण की एक प्रति"।

25. विनियम-12 के उप-विनियम में निम्नलिखित को नया खण्ड (IV), (V) और (VI) के रूप में सन्निविष्ट किया जाए और मौजूदा खण्ड (IV) को खण्ड (VII) के रूप में नई संख्या दी जाए।

विनियम-12(2)(IV) : जांच के दौरान पेश साक्ष्य :

(V) केन्द्रीय सरकार से परामर्श, यदि कोई हो।

(VI) कदाचार या दुर्व्यवहार के प्रत्येक आरोप (लांछन) पर निष्कर्ष और

26. विनियम-14 के खण्ड (V) के परंतुक के नीचे निम्नलिखित को अतिरिक्त परंतुक के रूप में प्रविष्ट किया जाए :

परंतु यह और कि खण्ड (I) के तहत मामले में किसी आदेश को देने से पहले कर्मचारी पर लगाये जाने वाले प्रस्तावित दण्ड पर अभिवेदन देने के लिए कर्मचारी को अवसर दिया जाए।

27. विनियम-15 के उप-विनियम (2) के खण्ड (II) में "विनियम-10 के खण्ड (IV) से (VII)" शब्दों का प्रतिस्थापन "विनियम-9 के खण्ड (V) से (IX)" शब्दों से किया जाए।

28. विनियम-19 को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए :

विनियम-19 : आदेश के विरुद्ध अपील : कोई आदेश जिसमें :

(ए) कर्मचारी को दक्षता रोध पार करने में उसकी अयोग्यता के आधार पर समयमान वेतन में दक्षता रोध में उसे रोके रखा गया है ;

(बी) दण्ड से भिन्न, उच्च सेवा, ग्रेड या पद पर स्थानापन्न रूप से काम करते समय निचली सेवा, ग्रेड या पद में प्रतिवर्तित किया गया है :

(सी) विनियमों के अधीन पेंशन को छटाना या रोके रखना या उसे ग्राह्य अधिकतम पेंशन न दिया गया हो ;

(डी) निलंबन की अवधि के लिए निलंबन में है ऐसा माना हुआ अवधि के लिए या इसके भाग के लिए उसे देय निर्वाह तथा अन्य भत्तों को निर्धारित किया गया हो :

(ई) (i) निलंबन की अवधि के लिए, या

(ii) उसकी बर्खास्तगी, निकाल देना, या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से, या निचली सेवा, ग्रेड, पद, समयमान या समयमान वेतनमान में स्तर से उसकी सेवा, ग्रेड या पद पर बहाली की तारीख तक की अवधि के लिए उसके वेतन और भत्तों का निर्धारण किया गया हो, अथवा

(एफ) उसके निलंबन की तारीख से या उसकी बर्खास्तगी, निकाली गई अनिवार्य सेवा निवृत्ति या निचली सेवा, ग्रेड पद, समयमान वेतन या समयमान वेतन में स्तर की तारीख से उसकी सेवा, ग्रेड या पद पर बहाली या पुनःस्थापन की तारीख तक की अवधि को किसी प्रयोजन के लिए झूटी पर बितायी गई अवधि माना जाए या नहीं का निर्धारण किया गया हो के आदेश के विरुद्ध अपील।

यह अपील किसी कर्मचारी जिसके बारे में आदेश तैयार की गई है द्वारा अधिकारी जो उसे सेवा से बर्खास्त कर सकता है या उस पर दण्ड लगा सकता है को, की जा सकती है।

स्पष्टीकरण : इन विनियमों में :—

(i) "कर्मचारी" में वह व्यक्ति शामिल है जो मण्डल के रोजगार में नहीं है।

(ii) "पेंशन" में अतिरिक्त पेंशन, ग्रेजुटी और अन्य निवृत्ति लाभ शामिल हैं।

29. मौजूदा विनियम-21 को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए :

विनियम-21 अपील के प्रकार और विषय वस्तु :

(1) प्रत्येक व्यक्ति जो अपील दायर करता है उसे अलग से और अपने नाम में करना होगा।

(2) अपील उस अधिकारी, को जिसके पास करना है, पेश करना होगा। अपीलकर्ता द्वारा उस अधिकारी, को जिसके आदेश के विरुद्ध अपील की गई है, इसकी एक प्रति भेजा जाएगा। इस अपील में सभी तात्त्विक कथन और तर्क होने चाहिए जिन पर अपीलकर्ता निर्भर करता है और इसमें कोई भी अनादर या अनुचित भाषा का प्रयोग नहीं होगा तथा यह अपने आप में संपूर्ण हो।

(3) अधिकारी जिसने आदेश तैयार किया है और जिस आदेश के विरुद्ध अपील की गई है, द्वारा अपील की प्रति, प्राप्त होते ही बिना किसी देरी के और अपील अधिकारी से किसी निर्देश की प्रतीक्षा किये बिना ही, संगत रिकार्डों सहित अपील पर अपनी टिप्पणी के साथ इसे अपील अधिकारी के पास भेजा जाएगा।

30. (क) विनियम-25 के उप-विनियम (2) के नीचे परंतुक (III) में "विनियम-10 की मद (IV) से (VII)" शब्दों के स्थान पर "विनियम-9 की मद (IV) से (VII)" शब्दों को रखा जाए।

(ख) विनियम-25 के उप-विनियम (2) के परंतुक के नीचे परंतुक (IV) के रूप में निम्नलिखित को प्रविष्ट किया जाए : परंतुक

(IV) : वर्धित दण्ड, जिसे अपील प्राधिकारी लगाना चाहते हैं जो विनियम-9 के खण्ड (IV) से (IX) में निर्दिष्ट में से एक है और मामले का विनियम-11 के तहत जांच हो चुकी है, तो अपील प्राधिकारी जो ठीक समझते हैं इस प्रकार के आदेश करेंगे।

31. विनियम-26 ए के उप-विनियम (I) के परंतुक में "विनियम-10 के मद (IV) से (VII)" शब्दों के स्थान पर "विनियम 9 के मद (IV) से (VIII)" शब्दों को रखा जाए।

32. विनियम-29 को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए :

निर्वाचन :— इन विनियमों के बारे में यदि कोई प्रश्न उठता है तो इसका निर्णय मण्डल करेगा।

[फा०सं०पी०आर०-12016/41/95-पी०ई०1]

के०वी० राव, संयुक्त सचिव

पाद टिप्पणी : मूल विनियमों को भारत के राजपत्र में प्रकाशित किया गया था देखें, सा. का. नि. सं. 965 दिनांक 1-2-64 और बाद में इनका संशोधन किया गया था देखें सा. का. नि. 339(अ) दिनांक 10-4-95।

MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT

(Ports Wing)

NOTIFICATION

New Delhi, the 6th March, 1997

G.S.R. 134(E).—In exercise of the powers conferred by Sub-section (1) of Section 124, read with Sub-section (1) of Section 132 of the Major Ports Act, 1963 (38 of 1963) the Central Government hereby approves the Mormugao Port Employees' (Classification, Control and Appeal) Amendment Regulations, 1997 made by the Board of Trustees for the Port of Mormugao and set out in the Schedule annexed to this notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

SCHEDULE

In exercise of the powers conferred by section 28 read with section 124 of Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Board of Trustees of the Port of Mormugao hereby makes the following regulations further to amend the Mormugao Port Employees' (Classification, Control and Appeal) Regulations, 1964, namely :—

1. (i) These regulations may be called the Mormugao Port Employees' (Classification, Control & Appeal) (Amendment) Regulations, 1997.

(ii) They shall come into force with effect from the date of publication of Government sanction in the Gazette of India.

2. In regulation 3, delete the sub-regulation (3) and renumber the existing sub-regulation (4) and (5) as (3) and (4) respectively.

3. Delete sub-Reg. (1) of Regulation 6 and Substitute the same with the following :

Regulation 6 : Classification of Posts:

(1) All posts under the Board shall be, by a general or special order of the Board, be classified as follows :—

Class I Posts

Class II Posts

Class III Posts

Class IV Posts

4. Introduce sub-clause (c) after sub-clause (b) of sub-Reg. (1) of Regulation 8, as follows :

Reg. 8(1) (c) : Where in the opinion of the authority hereinafter mentioned he has engaged himself in activities prejudicial to the interest of the security of the state.

5. Delete the existing sub-regulation (3) of Regulation 8 and substitute the same with the following :

Reg. 8 (3) : An employee shall be deemed to have been placed under suspension by an order of appointing authority

(a) With effect from the date of his detention, if he is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding forty eight hours;

(b) With effect from the date of his conviction, if, in the event of a conviction for an offence, he is sentenced to a term of imprisonment exceeding forty-eight hours and is not forthwith dismissed or removed or compulsorily retired consequent to such conviction.

6. Introduce the following proviso below sub-reg. (5) of Regulation 8 :

"Provided that no such further inquiry shall be ordered unless it is intended to meet a situation where the court has passed an order purely on technical grounds without going into the merits of the case."

7. Delete the existing sub-reg. (6) of Regulation 8 and substitute the same with the following :

Reg. 8(6) : (a) An order of suspension made or deemed to have been made under this Regulation shall continue to remain in force until it is modified or revoked by the authority competent to do so.

(b) Where an employee is suspended or is deemed to have been suspended (whether in connection with any disciplinary proceeding or other-wise) ; and any other disciplinary proceeding is commenced against him during the continuance of that suspension, the authority competent to place him under suspension may, for reasons to be recorded by him in writing, direct that the employee shall continue to be under suspension until the termination of all or any of such proceedings.

(c) An order of suspension made or deemed to have been made under this Regulation may at any time be modified or revoked by the authority which made or is deemed to have made the order or by any authority to which that authority is subordinate.

8. In Regulation 9 (introduce sub-title "MINOR PENALTIES" above existing clause (i) Introduce below clause (iii) following as new clause (iii) (a) :

Reg. 9(iii) (a) : reduction to a lower stage in the time scale of pay for a period not exceeding 3 years without cumulative effect and not adversely affecting his pension.

(8a) Introduce sub-title "MAJOR PENALTIES" above existing clause iv of Regulation 9.

9. Introduce the following as clause (v) and (vi) below clause (iv) in Regulation 9 and renumber the existing clause (v) to (vii) as clause (vii) to (ix) :

Major Penalties :—

(v) reduction to a lower stage in the time scale of pay for a specified period with further directions as to whether or not the employee will earn increments of pay during the period of such reduction and whether on the expiry of such period, the reduction will or not have the effect of postponing the future increments of his pay.

(vi) reduction to lower time-scale of pay, grade, post or service which shall ordinarily be a bar to the promotion of the employee to the time-scale of pay, grade post or service from which he was reduced, with or without further directions regarding conditions of restoration to the grade or post or service from which employee was reduced and his seniority and pay on such restoration to that grade, post or service;

10. Introduce the following proviso after sub-regulation (ix) of Regulation 9 :

"Provided that, in every case in which the charge of acceptance from any person of any gratification, other than legal remuneration, as a motive or reward for doing or forbearing to do any official act is established, the penalty mentioned in clause (viii) or clause (ix) shall be imposed.

Provided further that in any exceptional case and for special reasons recorded in writing, any other penalty may be imposed."

11. In Regulation 11, substitute the figures "(iv) to (vii)" with the words "(iv) to (ix)" appearing between the words in items and "of regulation 9".

12. Substitute the existing sub-reg. (2) of Regulation 11 with the following :

Reg. 11 (2) : Where it is proposed to hold an inquiry against an employee under this Regulation the disciplinary authority shall draw up or cause to be drawn up:—

(i) the substances of the imputations of misconduct or misbehaviour into definite and distinct articles of charge.

(ii) a statement of the imputations of misconduct or misbehaviour in support of each article of charge which shall contain :—

(a) a statement of all relevant facts including any admission or confession made by the employee.

(b) a list of documents by which, and a list of witnesses by whom, the articles of charge are proposed to be sustained.

13. Add the following as sub-regulation (2A) below the sub-regulation 2 of Regulation 11:

Reg. 11:2(A) The disciplinary authority shall deliver or cause to be delivered to the employee a copy of the articles of charge, the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour and a list of document and witnesses by which each article of charge is proposed to be sustained and shall require the employee to submit, within such time as may be specified, a written statement of his defence and state whether he desires to be heard in person.

14. Substitute the following for the existing sub regulation 6 of Regulation 11 :

Reg. 11 : (6) : Where the disciplinary authority itself inquires ~~into any article of charge~~ or appoints an inquiring authority for holding any inquiry into such charge, it may, by an order, appoint an employee or a legal practitioner, to be known as the "presenting officer" to present on its behalf the case in support of the article of charge.

15. Substitute the following for the existing sub regulation (7) of Regulation 11.

*Reg. 11 : (7) :—*The disciplinary authority shall, where it is not the inquiring authority, forward to the inquiring authority—

(i) a copy of the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour;

(ii) a copy of the written statement of the defence, if any, submitted by the employee,

(iii) a copy of the statement of witness, if any, referred to in sub-regulation(2);

(iv) evidence proving the delivery of the documents referred to in sub-regulation (2) to the employee; and

(v) a copy of the order appointing the "Presenting Officer."

16. Introduce the following as sub regulations 8 to 23 below sub-regulation 7 of Regulation 11.

(1) *Reg. 11(8):—*The employee shall appear in person

before the inquiring on such day and at such time within ten working days from the date of receipt by him of the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour, as the inquiring authority may, by notice in writing, specify, in this behalf, or within such further time, not exceeding ten days, as the inquiring authority may allow.

(2) *Reg. 11(9)(a) :—*The employee may take the assistance of any other employee of the Board to present the case on his behalf, but may not engage a legal practitioner for the purpose, unless the presenting officer appointed by the disciplinary authority is a legal practitioner, or the disciplinary authority, having regard to the circumstances of the case, so permits.

(b) The employee may also take the assistance of a retired employee of the Board to present the case on his behalf, subject to such conditions as may be specified by the Board from time to time by general or special order in this behalf.

(3) *Reg. 11(10):* If the employee who has not admitted any of the articles of charge in his written statement of defence or has not submitted any written statement of defence, appears before the inquiring authority, such authority shall ask him whether he is guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the articles of charge, the inquiring authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the employee thereon.

(4) *Reg. 11(11):* The inquiring authority shall return a finding of guilt in respect of those articles of charge to which the employee pleads guilty.

(5) *Reg. 11(12):* The inquiring authority shall, if the employee fails to appear within the specified time or refuses or omits to plead, require the Presenting Officer to produce the evidence by which he proposes to prove the articles of charge, and shall adjourn the case to a later date not exceeding thirty days, after recording an order that the employee, may, for the purpose of preparing his defence ———

(i) inspect within five days of the order or within such further time not exceeding five days as the inquiring authority may allow, the documents specified in the list referred to in sub-regulation (2);

(ii) submit a list of witnesses to be examined on his behalf;

(iii) give a notice within ten days of the order or within such further time not exceeding ten days as the inquiring authority may allow for the discovery or production of any documents which are in the possession of the Board but not mentioned in the referred to in sub-Regulation (2).

- (6) *Reg. 11(13)* : The inquiring authority shall, on receipt of the notice for the discovery or production of documents, forward the same or copies thereof to the authority in whose custody or possession the documents are kept, with a requisition for the production of the document by such date as may be specified in such requisition :

Provided that the inquiring authority may, for reasons to be recorded by it in writing, refuse to requisition such of the documents as are, in its opinion, not relevant to the case.

- (7) *Reg. 11(14)* : On receipt of the requisition referred sub-regulation (13), every authority having the custody or possession of the requisitioned documents shall produce the same before the inquiring authority :

Provided that if the authority having the custody or possession of the requisitioned documents is satisfied for reasons to be recorded by it in writing that the production of all or any of such documents would be against the public interest or security of the state, it shall inform the inquiring authority accordingly and the inquiring authority shall, on being so informed, communicate the information to the employee and withdraw the requisition made by it for the production or discovery of documents.

- (8) *Reg. 11(15)* : On the date fixed for the inquiry, the oral and documentary evidence by which the articles of charge are proposed to be proved shall be produced by or on behalf of the disciplinary authority. The witnesses shall be examined by or on behalf of the Presenting Officer and may be cross examined by or on behalf of the employee. The Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witnesses on any points on which they have been cross examined, but not on any new matter, without the leave of the inquiring authority. The inquiring authority may also put such questions to the witnesses as it thinks fit.

- (9) *Reg. 11(16)* : If it shall appear necessary before the close of the case on behalf of the disciplinary authority the inquiring authority may, in its discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the list given to the employee or may itself call for new evidence or recall and re-examine any witnesses and in such case the employee shall be entitled to have, if he demands it, a copy of the list of further evidence proposed to be produced and an adjournment of the inquiry for three clear days before the production of such new evidence, exclusive of the day of adjournment and the day to which the inquiry is adjourned. The inquiring authority shall give the employee an opportunity of inspecting such documents before they are taken

- on the record. The inquiring authority may also allow the employee to produce new evidence, if it is of the opinion that the production of such evidence is necessary, in the interest of justice.

- (10) *Reg. 11(17)* : When the case for the disciplinary authority is closed, the employee shall be required to state his defence orally or in writing, as he may prefer. If the defence is made orally, it shall be recorded, and the employee shall be required to sign the record. In either case, a copy of the statement of defence shall be given to the Presenting Officer, if any, appointed.

- (11) *Reg. 11(18)* : The evidence on behalf of the employee shall then be produced. The employee may examine himself in his own behalf if he so prefers. The witnesses produced by the employee shall then be examined and shall be liable to cross examination by the inquiring authority according to the provisions applicable to the witnesses for the disciplinary authority.

- (12) *Reg. 11(19)* : The inquiring authority may, after the employee closes his case, and shall, if the employee has not examined himself, generally question him on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the employee to explain any circumstances appearing in the evidence against him.

- (13) *Reg. 11 (20)* : The inquiring authority may, after the completion of the production of evidence, hear the Presenting Officer, if any, appointed, and the employee or permit them to file written briefs of their respective case, if they so desire.

- (14) *Reg. 11(21)* : If the employee to whom a copy of the articles of charges has been delivered, does not submit the written statement of defence on or before the date specified for the purpose or does not appear in person before the inquiring authority or otherwise fails or refuses to comply with the provisions of this regulation, the inquiring authority may hold the inquiry ex parte.

- (15) *Reg. 11 (22)* : (a) Where a disciplinary authority competent to impose any of the penalties specified in clauses (i) to (iii) of Regulation 9 (but not competent to impose any of the penalties specified in clauses (iv) to (ix) of Regulation 9, has itself inquired into or caused to be inquired into the articles of any charge and that authority, having regard to its own findings or having regard to its decision on any of the findings of any inquiring authority appointed by it, is of the opinion that the penalties specified in clauses (iv) to (ix) of Regulation 9 should be imposed on the employee, that authority shall forward the records of the inquiry

to such disciplinary authority as its competent to impose the last mentioned penalties.

(b) The disciplinary authority to which the records are so forwarded may act on the evidence on the record or may, if it is of the opinion that further examination of any of the witnesses is necessary in the interests of justice, recall the witness and examine, cross-examine and re-examine the witnesses and may impose on the employee such penalty as it may deem fit in accordance with these regulations.

(16) *Reg. 11 (23)* :—Whenever any inquiring authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an inquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another inquiring authority which has, and which exercises, such jurisdiction, the inquiring authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by its predecessor and partly recorded by itself :

Provided that if the succeeding inquiry authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interest of justice, it may recall, cross-examine and re-examine any such witnesses as hereinbefore provided.

(17) Delete the existing sub-regulations 8, 9 and 10 of Regulation and introduce the following as new sub-reg. 24.

Reg. 11 (24) (i) :—After the conclusion of the inquiry a report shall be prepared and it shall contain :—

- (a) the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour ;
- (b) the defence of the employee in respect of each article of charge ;
- (c) an assessment of the evidence in respect of each article of charge ;
- (d) the findings on each article of charge and reasons therefore:

Provided that the findings on such articles of charge shall not be recorded unless the employee has either admitted the facts on which such article of charge is based or has had a reasonable opportunity of defending himself against such article of charge.

EXPLANATION : If in the opinion of the inquiring authority the proceeding of the inquiry establish any article of charges different from the original article of charge, it may record its findings on such article of charge .

Reg. 11 (24) (ii) :—The inquiring authority where it is not itself the disciplinary authority, shall forward to the disciplinary authority the records of inquiry which shall include: —

- (a) The report prepared by it under clause (i) :
- (b) the written statement of defence, if any, submitted by the employee ;

(c) the oral and documentary evidence produced in the course of the inquiry ;

(d) written briefs, if any, filed by the presenting officer or the employee or both during the course of the inquiry ; and

(e) the orders, if any, made by the disciplinary authority and the inquiry authority in regard to the inquiry.

(18) Renumber Sub-reg. (11) of Regulation 11 as Sub-reg. 25.

(19) Renumber sub-reg. 12 (i) of Regulation 11 as Sub-reg. 26 (i) and replace the words “items (iv) to (vii) of regulation 10” by the words “items (iv) to (ix) of regulation 9” appearing between the words “specified in” and “should be”.

(20) Renumber sub-reg. 12 (ii) of Regulation 11 as sub-regulation 26 (ii).

(21) Renumber sub-regulations (13) and (14) of Regulation 11 as sub-regulations (27) and (28) respectively.

(22) Delete the existing sub-regulation (1) of Regulation 12 and substitute with the following :

Reg. 12 : (1) Subject to the provisions of sub-regulations 27 of Reg. 11 no order imposing on an employee any of the penalties specified in clauses (i) to (iii) of regulation 9 shall be made except after :—

(a) informing the employee in writing of the proposal to take action against him and of the imputations of misconduct or misbehaviour on which it is proposed to be taken, and giving him reasonable opportunity of making such representation as he may wish to make against the proposal;

(b) holding an inquiry in the manner laid down in sub-regulations (2) to (28) of Regulation 11 in every case in which the disciplinary authority is of the opinion that such inquiry is necessary ;

(c) taking the representation, if any, submitted by the employee under clause (a) and the record of inquiry, if any, held under clause (b) into consideration;

(d) recording a finding on each imputation of misconduct or misbehaviour; and

(e) consulting the Central Government where such consultation is necessary.

(23) Substitute in sub-reg. (1-A) of Regulation 12 the words “Sub-regulation 2 to 10” by the words “sub-regulation 2 to 28”.

(24) Delete the existing clause (ii) of sub-regulation (2) of regulation 12 and substitute with the following :
Reg. 12 (2) (ii) : a copy of the statement of imputation of misconduct or misbehaviour delivered to him.

(25) Introduce the following as new clause (iv), (v) and (vi) and renumber the existing clause (iv) as clause (vii) in sub-regulation (2) of regulation 12.

Reg. 12 (2) (iv) : the evidence produced during the inquiry;

- (v) the advise of the Central Government, if any;
 - (vi) the findings on each imputation of misconduct or misbehaviour; and
26. Insert the following additional proviso to clause (iv) of Regulation 14 :

“Provided further that the employee may be an opportunity of making representation on the penalty proposed to be imposed before any order is made in a case under clause (i)”.

- 27. Substitute clause (ii) of sub-regulation (2) of Regulation 15, the word “(iv) to (vii) of regulation 10” by the words “(iv) to (ix) of regulation 9”.
- 28. Substitute the existing Regulation 19 with the following :

Regulation 19 : Appeal against an order : an appeal against an order :—

- (a) stopping an employee at the Efficiency Bar in the time scale of pay on the ground of his unfitness to cross the bar;
 - (b) reverting him while officiating in a higher service, grade or post, to a lower service, grade or post, otherwise than as penalty;
 - (c) reducing or withhold the pension or denying the maximum pension admissible to him under the regulations.
 - (d) determining the subsistence and other allowances to be paid to him for the period of suspension or for the period during which he is deemed to be under suspension or for any portion thereof :
 - (e) determining his pay and allowances :—
 - (i) for the period of suspension, or
 - (ii) for the period from the date of his dismissal removal, or compulsory retirement from service, or from the date of his reduction to a lower service, grade, post, time-scale or stage in a time-scale of pay, to the date of his reinstatement or restoration to his service, grade or post; or
 - (f) determining whether or not the period from the date of his suspension on from the date of his dismissal, removal, compulsory retirement or reduction to a lower service, grade, post, time-scale of pay or stage in a time-scale of pay to the date of his reinstatement or restoration to his service, grade or post shall be treated as a period spent on duty for any purpose.
- Shall be in case of an order made in respect of an employee, to the authority to whom, an appeal against an order imposing upon him the penalty of dismissal from service, would lie.

Explanation : In these regulation :—

- (i) “employee” includes a person who has ceased to be in employment of the Board.
 - (ii) “Pension” includes additional pension, gratuity and any other retirement benefits.
29. Substitute the existing regulation 21 by the following :—

Regulation 21 : Forms and contents of appeals :

- (1) Every person preferring an appeal shall do so separately and in his own name.
 - (2) The appeal shall be presented to the authority to whom the appeal lies, a copy being forwarded by the appellant to the authority which made the order appealed against. It shall contain all material statements and arguments on which the appellant relies, shall not contain any disrespectful or improper language, and shall be complete in itself.
 - (3) The authority which made the order appealed against shall, on receipt of a copy of the appeal, forward the same with its comments thereon together with the relevant records to the appellate authority without any avoidable delay, and without waiting for any direction from the appellate authority.
30. (a) Substitute in proviso (iii) below sub-regulation (2) of regulation 25, the words “(iv) to (vii) of regulation 10” by the words “(iv) to (ix) of regulation 9”.
- (b) Insert the following as proviso (iv) below proviso (iii) of sub-regulation (2) of Regulation 25.

Proviso (iv) : if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in clause (iv) to (ix) of Regulation 9 and an inquiry under Regulation 11 has already been held in the case, the appellate authority shall make such orders as it may deem fit.

- 31. Substitute in proviso to sub-regulation (i) of Regulation 26-A the words “(iv) to (vii) of Regulation 10” by the words “(iv) to (ix) of Regulation 9”.
- 32. Substitute the Regulation 29 by the following :

Reg. 29 : Interpretation : If any question arises as to the interpretation of these regulations, the same shall be decided by the Board.

[F. No. PR-12016/41/95-PE-I]

K. V. RAO, Jt. Secy.

Footnote : The principal Regulations were published in the Gazette of India vide GSR No. 965 dt. 1-7-64 and subsequently amended vide (i) GSR No. 339 (E) dated 10-4-95.

